

POLICY FÖR LIKABEHANDLING OCH ANTIDISKRIMINERING

Inledning

CONCORD Sveriges vision är en hållbar, demokratisk och jämlik värld fri från fattigdom och förtryck, där allas mänskliga rättigheter tillgodoses och respekteras. CONCORD Sverige ska vara en inkluderande plattform och arbetsgivare där den mänskliga rättigheten att behandlas lika och inte diskrimineras står i centrum för arbetet. Detta innebär att arbeta med anti-rasism, för likabehandling och mot all diskriminering enligt de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Implementeringen av denna policy ska också syfta till att CONCORD Sverige samlar individer och organisationer med olika erfarenheter, kompetenser, bakgrunder, personlighetstyper, perspektiv och kunskaper, där alla känner sig välkomna och uppmuntrade att ta plats, bidra och utvecklas.

CONCORD Sverige ser på olikheter som en styrka, tillgång och förutsättning för att vara en relevant aktör, bredda kompetens och främja kreativitet. En bred representation och inkludering av olik tänkande främjar mångfald och även om mångfald inte alltid leder till jämlikhet, leder jämlikhet alltid till mångfald.

Tillämpning

För att vara inkluderande ska CONCORD Sverige tillämpa ett antirasistiskt och feministiskt förhållningssätt. Att vara antirasist och feminist innebär att erkänna och förstå att rasism och könsmaktsordningen existerar, att det både har att göra med hur en agerar och bemöter andra, att det är en idé och ideologi, men också en struktur i samhället. Att tillämpa ett antirasistiskt och feministiskt förhållningssätt innebär att kritiskt granska och ifrågasätta, samt aktivt ta ställning mot rasistiskt och misogynt beteende, rasistiska och patriarkala strukturer, även inom vår egen plattform.

För att synliggöra maktordningar baserade på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, samhällsställning och andra grunder ska vi använda oss av ett intersektionellt normkritiskt perspektiv för att uppmärksamma och ifrågasätta de normer som leder till ojämlikhet. Då kan vi öka rättvisa och jämlikhet genom ett nytt bemötande som ger plats till de perspektiv och personer som inte har ett privilegierat handlingsutrymme. Genom intersektionell analys så undersöker vi hur flera former av diskriminering kan samverka med varandra.

Vilka omfattas av policyn

Policyn gäller alla kanslianställda oavsett anställningsform, förtroendevalda, praktikanter och anlitade konsulter samt volontärer och andra personer med uppdrag i CONCORD Sveriges namn. Den gäller också medlemmar i arbetsgrupperna när de utför arbete inom dessa grupper. Personer som företräder CONCORD Sverige vid möten och andra tillfällen ska vara informerade om policyn för likabehandling och antidiskriminering och de ansvar som medföljer.

Medvetenhet och ansvar

Verksamhetschefen ska säkerställa att alla medarbetare känner till policyn och dess innehåll, och förstår hur den ska tillämpas. Verksamhetschefen är också ansvarig för att alla medarbetare vet hur överträdelser ska rapporteras och följas upp. Ordförande har det övergripande ansvaret för att alla förtroendevalda känner till policyn och dess innehåll, och förstår hur den ska tillämpas.

Varje enskild medarbetare är skyldig att se till att de förstår innehållet i och tillämpning av policyn, samt förstår vad som förväntas av dem när de representerar CONCORD Sverige och att de agerar i enlighet med CONCORD Sveriges kärnvärden.

Policyn är obligatorisk för alla nya anställda och förtroendevalda när de introduceras i verksamheten. Detta gäller även personer som varit frånvarande från verksamheten en längre tid på grund av exempelvis tjänstledighet eller föräldraledighet och återintroduceras. För anställda ska den även följas upp inom ramen för internutbildningar, på möten och i utvecklingssamtal.

Rapporteringskyldighet

Samtliga personer som omfattas av policyn ska förebygga och uppmärksamma om diskriminering sker inom CONCORD Sveriges verksamhet. Rapporteringskyldighet betyder att den som bevittnar att diskriminering sker ska rapportera det till närmaste chef¹. Vid upplevd risk för repressalier finns det också möjlighet att rapportera anonymt via vårt visselblåsarverktyg.

¹ Om det är närmaste chef som har diskriminerat så är det i stället lämpligt att gå till den personens chef och vice versa.

Praktiskt arbete med likabehandling och antidiskriminering

För att se till att alla behandlas lika och att ingen diskrimineras ska arbetsgivaren, i samverkan med arbetstagarorganisationen analysera verksamheten utifrån de normer och maktförhållanden som råder. Etablering av denna kunskap är en förutsättning för att jobba med aktiva åtgärder, därför ska verksamhetschefen genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare säkerställa att årligen:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Genomföra och dokumentera förebyggande och främjande åtgärder
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3 ovan

(Diskrimineringslagen 2008:567)

Arbetet ska tidsplaneras och aktiva åtgärder genomföras så snart som möjligt.

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder ska omfatta nedanstående områden och specificeras i en årlig handlingsplan.

1. Arbetsförhållanden inom kansli, styrelse och arbetsgrupper
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Föräldraskap och arbete
6. Intern och extern kommunikation

Punkt 1-5 är reglerat i Diskrimineringslagen 2008:567.

Uppdatering av policy

Policyn ses över vartannat år och uppdateras vid behov.

Antagen

Antagen av CONCORD Sveriges styrelse den 2022-12-15.